



**FUNCIÓN PÚBLICA**

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

**CONTRALORES  
MÉXICO**

COMISIÓN PERMANENTE

**INFORME DE RESULTADOS DE  
IMPLEMENTACIÓN DE ENCUESTA PARA  
DETECTAR FACTORES QUE DETERMINAN DE  
DESERCIÓN.**

2024

## **1.- INTRODUCCIÓN.**

Derivado de la implementación del plan de formación orientado a incrementar el conocimiento, habilidades y capacidades de las personas servidoras públicas adscritas a los Órganos Estatal de Control mediante el programa anual de capacitación, la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación asignó a la Región Noreste, como parte de su Plan Anual de Trabajo 2024, el proyecto 2 titulado "Fortalecimiento de la Creación de Capacidades," enmarcado en la Línea de Acción I, "Creación de Capacidades.", Punto 2 "Fortalecimiento de la Creación de Capacidades" el cual establece dar seguimiento a la aplicación de las encuestas para detectar factores que determinan la deserción, por lo que se continuó con la implementación del instrumento de medición destinado a identificar las causas y en su caso sea insumo los resultados para implementar acciones a fin de que las personas servidoras públicas completen satisfactoriamente los cursos orientados a desarrollar y fortalecer sus competencias.

## II. COMISIÓN EN MATERIA DE FORTALECIMIENTO A LA LABOR FISCALIZADORA Y CREACIÓN DE CAPACIDADES.

Línea de Acción I. Creación de Capacidades

Proyecto 2. Fortalecimiento de la Creación de Capacidades.

Objetivo:

Identificar las causas que provocan la deserción de las personas servidoras públicas en las capacitaciones ofertadas por los OEC en el marco de la Comisión Permanente de Contralores Estados – Federación. La finalidad es considerar posibles mejoras para fortalecer las capacidades.

Alcance:

Servidores públicos inscritos en capacitaciones proporcionadas por la Comisión Permanente de Contralores Estado – Federación en el presente año (2024), en cinco ofertas de educación continua, que comprendió a más de cuatro mil servidores públicos, en el cuadro de cursos (Tabla 1):

Tabla 1 Capacitaciones Ofertados.

No.	Nombre del Órgano Estatal de Control (OEC)	Nombre de la(s) capacitación(es) ofrecida(s)
1	Contraloría General del Estado de San Luis Potosí	1) Curso Normas Profesionales de Auditoría del Sistema Nacional de Fiscalización
2	Secretaría de Contraloría del Estado de Durango	2) Seminario de Auditoría Gubernamental
3	Contraloría del Estado de Aguascalientes	3) Diplomado en Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
		4) Diplomado en Ética y Sistema Nacional Anticorrupción
4	Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas de Coahuila	5) Curso Planeación y Ejecución de auditorías a los fondos y programas federalizados

Fuente: elaboración propia con datos del Diagnóstico de Capacitación Ofertados por los Integrantes de la Comisión Permanente de Contralores Estados-Federación

El OEC del Estado de Tamaulipas envió, a través de correos electrónicos, la encuesta “Detección de Factores que determinan la Deserción”, con el objetivo de recabar la participación de los servidores públicos en las capacitaciones ofrecidas en el marco de la Comisión Permanente de Contralores Estados-Federación.

La población muestra es de 1106 servidores públicos, el desglose de esta participación se presenta en la Tabla 2, que muestra la distribución de los encuestados por región del país.

Tabla 2. Participación de encuestados de las regiones del país

Noroeste	Baja California	10	Baja California Sur	12	Sonora	33	Chihuahua	6	Sinaloa	10	-	-	71
Noreste	Coahuila	5	Nuevo León	30	Tamaulipas	74	Durango	45	San Luis Potosí	55	-	-	209
Centro Golfo-Istmo	Veracruz	69	Hidalgo	25	Puebla	27	Oaxaca	37	Tlaxcala	17	-	-	175
Centro Occidente	Zacatecas	19	Nayarit	20	Jalisco	63	Aguascalientes	19	Colima	10	Guanajuato	55	186
Centro Pacífico	Querétaro	47	Michoacán	49	México	63	Ciudad de México	79	Morelos	12	Guerrero	17	267
Sureste	Chiapas	38	Tabasco	18	Campeche	10	Yucatán	14	Quintana Roo	118	-	-	198
												Total	1106

Fuente: elaboración propia de la Encuesta para Detectar Factores que Determinan la Deserción

Dentro de los resultados obtenidos se puede observar en la Gráfica 1, una mayor participación en la Región Pacífico con total de 24.14%, seguida de la región Noreste con 18.9%.

Gráfica 1.

### Distribución de la Muestra de Participación de Encuestados



Fuente: elaboración propia de la Encuesta para Detectar Factores que Determinan la Deserción

Asimismo, la distribución entre sexos por región quedó como se ve en la Tabla 3.

Tabla 3. Distribución por regiones, desagregada por sexo

	Hombres	Mujeres
<b>Noroeste</b>	42	29
<b>Noreste</b>	94	115
<b>Centro Golfo-Istmo</b>	69	106
<b>Centro Occidente</b>	89	97
<b>Centro Pacífico</b>	114	153
<b>Sureste</b>	96	102

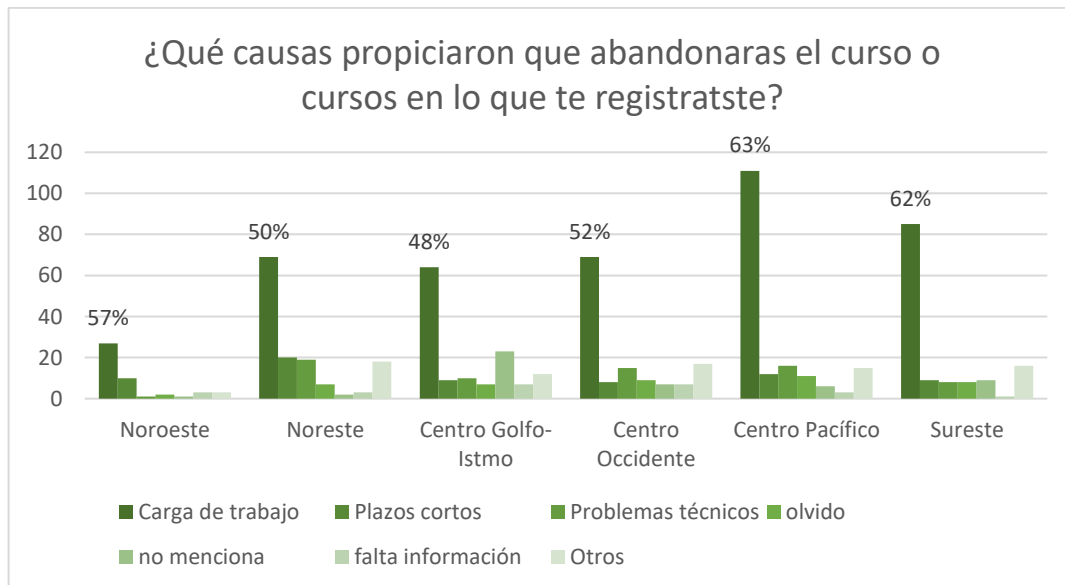
Fuente: elaboración propia de la Encuesta para Detectar Factores que Determinan la Deserción

## 2.- RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de la encuesta, los cuales nos permiten visibilizar de manera detallada las principales causas que contribuyen a la deserción en los programas de capacitación.

Dentro del análisis del por qué desertan de las capacitaciones los encuestados señalaron que la carga de trabajo es la principal razón por la cual abandonan los cursos a los que se registraron. En la Gráfica 2 se muestran los resultados por región.

Gráfica 2. Causas de Deserción

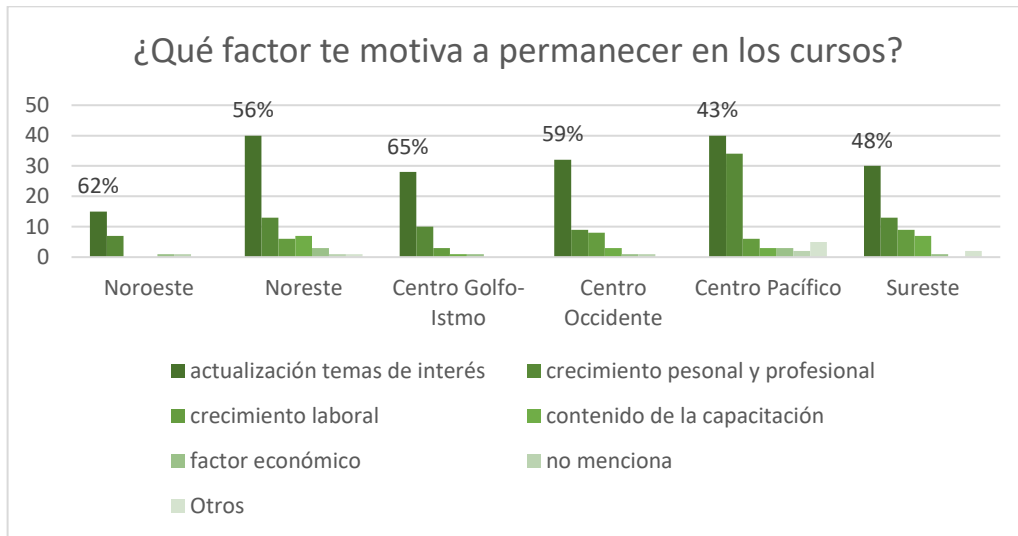


Fuente: elaboración propia de la Encuesta para Detectar Factores que Determinan la Deserción

Al desagregar el grupo por sexo nos encontramos que el 45% son hombres y 55% son mujeres por lo que se observa una mayor incidencia de deserción en las mujeres.

En otro contexto uno de los cuestionamientos planteados en la encuesta fue: "¿Qué factor te motiva a permanecer en los cursos?" donde el 53% de los encuestados señaló que la actualización en temas de interés es el principal motivo que los impulsa a completar la capacitación. En la Gráfica 3 se observa el comportamiento de las respuestas por región.

Gráfica 3. Factores de Motivación



Fuente: elaboración propia de la Encuesta para Detectar Factores que Determinan la Deserción

Al desagregar este grupo por sexo, se observa que el 45% son hombres y 55% mujeres por lo que el resultado refleja un interés mayor en las mujeres.

Dicha información nos lleva a hacer una comparación con el ejercicio 2023, y podemos observar a la **carga de trabajo** como la principal causa en ambos periodos.

Tabla 4. Análisis comparativo de resultados 2023-2024

2023	2024
Se aplica encuesta denominada "Detección de Factores que Determinan la Deserción"	Se aplica encuesta denominada "Detección de Factores que Determinan la Deserción"
406 servidores Públicos	1106 servidores Públicos
Se identifica Carga de Trabajo como principal causa de deserción con un 27%	Se identifica Carga de Trabajo como principal causa de deserción con un 56%

Fuente: elaboración propia de la Encuesta Causas de Identificación de Riesgos de Deserción

### **3.- CONCLUSIONES.**

El análisis del informe sobre la implementación de encuestas de deserción reveló varios factores clave que impactan la participación de los servidores públicos en los programas de capacitación. En primer lugar, se destaca que la carga de trabajo es la principal causa de abandono en estos cursos, afectando al 56% de los encuestados que abandonan alguna capacitación, siendo la misma causa de deserción que el año 2023. Este punto subraya cómo las obligaciones laborales pueden interferir de manera considerable en la capacidad de los empleados para completar satisfactoriamente las formaciones ofrecidas. A pesar de ello, otros factores como problemas técnicos con la plataforma con 9%, plazos cortos en los entregables con 9% y la falta de información por parte del responsable del curso con un 3% también contribuyen, aunque en menor medida, a la deserción.

Además, al desagregar los datos por sexo, se observa que el 55% de los desertores son mujeres, lo que sugiere que las responsabilidades laborales y, potencialmente, otros factores externos afectan más a las mujeres en comparación con los hombres, quienes representan el 45% de los desertores. Esto indica la necesidad de implementar estrategias específicas que aborden las dificultades particulares que enfrentan las mujeres para reducir su tasa de deserción.

Por otro lado, los resultados exponen que quienes concluyen los cursos manifiestan con un 53% que la principal razón para mantenerse involucrados es actualizarse en temas de interés, además, aspectos como el crecimiento personal y profesional con un 25% y crecimiento laboral con un 9% juegan un papel relevante en la permanencia de los participantes.

Asimismo, al desagregar los datos por sexo, se observa que el 55% de quienes concluyen los cursos son mujeres, lo que sugiere una mayor responsabilidad por su parte para concluir, mientras que 45% de los que concluyen son hombres.

Finalmente, aunque persisten los desafíos relacionados con la deserción, los resultados del informe muestran que existe una percepción positiva respecto a la utilidad de los cursos, lo que indica que los contenidos formativos tienen un impacto significativo en la motivación de los participantes. Esto sugiere la necesidad de abordar los factores que dificultan la continuidad en las capacitaciones, especialmente la carga de trabajo, para asegurar una mayor retención y éxito en los programas ofrecidos.